PLAN GOUVERNEMENTAL DE SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE

COMPTE-RENDU DES ECHANGES DU 13 SEPTEMBRE 2022 ENTRE ORGANISATIONS DE SALARIES ET D'EMPLOYEURS

***

Le gouvernement a annoncé, le 23 juin, sa volonté de mettre en place un plan de sobriété énergétique avec un objectif volontaire d'ici 2024 de réduction de 10% de la consommation d'énergie par rapport à 2019.

La Ministre de la Transition Énergétique et le Ministre du Travail ont souhaité réunir les organisations syndicales de salariés et patronales représentatives au sein d'un Groupe de travail relatif aux « Entreprises et organisation du travail » le 1er juillet, pour les associer à ce projet gouvernemental.

En marge de leurs discussions paritaires sur la transition écologique et le dialogue social engagée début juillet, conformément à leur agenda social et économique paritaire autonome établi pour 2022, les acteurs sociaux au niveau national et interprofessionnel ont échangé leurs points de vue, réflexions et propositions respectifs relatifs à la contribution des entreprises et des salariés au plan de sobriété, au cours de la deuxième réunion de travail paritaire consacrée à la transition écologique et au dialogue social, le 13 septembre 2022.

Cet échange ne préjuge pas de la conclusion des discussions paritaires sur la transition écologique et le dialogue social dans le cadre de l'agenda social autonome des partenaires sociaux.

Le présent document est un compte-rendu synthétique de cet échange qui a permis de partager :

- des constats relatifs aux enjeux de la sobriété énergétique **(1)** ;
- des propositions et/ou des pistes de réflexion concrètes pour permettre aux entreprises et aux salariés de contribuer au plan de sobriété énergétique et les guider dans leurs démarches **(2)**.

Il reflète les réflexions et propositions, consensuelles ou non, des participants aux discussions paritaires interprofessionnelles.

1. Constats et réflexions sur les enjeux de la sobriété énergétiques

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs mesurent la gravité de la crise énergétique actuelle et s'accordent sur la nécessité de proposer des outils aux entreprises pour leur permettre de contribuer volontairement au plan de sobriété, et plus largement aux objectifs d'efficacité énergétique.

L'augmentation des coûts d'énergie pose de graves difficultés aux entreprises avec des répercussions sur les salariés, ce qui rend d'autant plus nécessaire cet accompagnement.

A court terme, le plan de sobriété énergétique doit permettre de limiter et d'anticiper les risques de délestage susceptibles de mettre en péril le maintien de l'activité et leurs conséquences sur l'emploi ainsi que la pérennité des entreprises.

A plus long terme, les mesures prises aujourd'hui pour réduire la consommation d'énergie (gaz, électricité, carburant) peuvent concourir à l'objectif national de réduction de 40% de la

consommation d'énergie à l'horizon 2050 et de baisse de 15% de la consommation de gaz au cours des huit prochains mois (d'août 2022 à mars 2023) au regard de la consommation moyenne enregistrée au cours des cinq dernières années.

L'adaptation des modes de production pour plus de sobriété peut également favoriser l'emploi et renforcer la résilience et la compétitivité des entreprises.

Néanmoins, si la question énergétique devient essentielle, elle ne doit pas entrainer une remise en cause des organisations de travail préjudiciables aux salariés et aux entreprises (rupture dans la continuité des activités ou de process / chaîne de production) ou une dégradation des conditions de travail des salariés.

Par ailleurs, l'enjeu de la sobriété énergétique ne concerne pas seulement la consommation d'énergie mais également l'exploitation des différentes ressources (eau, ressources naturelles, matières premières, utilisation des métaux, etc.), et plus largement l'atténuation du changement climatique.

Le défi qui se présente aux entreprises, inscrit dans un contexte européen et international, est aussi la capacité d'adaptation durable aux changements environnementaux et à leurs conséquences par une transformation soutenable des modes de production pérennisant les emplois et de bonnes conditions de travail.

2. Des pistes de solutions concrètes pour permettre aux entreprises et aux salariés de contribuer au plan gouvernemental de sobriété énergétique

Les partenaires sociaux souhaitent souligner que l'objectif de sobriété énergétique affichée dans le contexte actuel de crise d'approvisionnement en énergie soulève des questions plus structurelles : notamment celles de l'efficacité énergétique des bâtiments, de l'efficience des modes de production et de distribution d'une énergie décarbonée, avec un mix diversifié énergétique passant, notamment, selon les organisations patronales, par le renforcement de la filière nucléaire, en coordination avec les autres sources de production d'énergie.

Dans le cadre du plan de sobriété gouvernemental, ils ont souhaité identifier des mesures simples et pragmatiques, applicables rapidement, compréhensibles et acceptables par tous, pour orienter les entreprises, quelle que soit leur taille, dans l'élaboration de leurs plans de sobriété énergétique.

Pour être efficaces, les partenaires sociaux considèrent que ces plans doivent être définis au plus près des besoins. Ils doivent rester accessibles et compréhensibles par tous les acteurs. A cet égard, les initiatives territoriales devraient être coordonnées avec celles prises à l'échelle nationale, de la branche et des entreprises. L'environnement professionnel (entreprises et branches) représente l'un des vecteurs d'acceptabilité sociale en matière de sobriété.

Par ailleurs, le dialogue social, notamment via la négociation collective, demeure le moyen le plus adapté pour ajuster les mesures à chaque entreprise et pour définir des solutions acceptables par tous.

Les organisations syndicales considèrent que les branches professionnelles sont également un niveau pertinent de réflexion et d'accompagnement des plans de sobriété, notamment pour accompagner et guider les TPE et PME dépourvues d'instance représentatives du personnel et syndicales. Des concertations sur les procédés de production pouvant être mis en place en cas de forte tension sur les réseaux de distribution d'électricité ou de gaz peuvent être envisagées à ce niveau.

Une organisation patronale considère que les CPRI, CPRIA, CPRPL en appui aux branches professionnelles pourraient aussi investir le sujet de la sobriété pour venir en soutien des TPE /PME.

Au niveau des entreprises, le management peut être mobilisé afin de faciliter l'adoption de nouvelles pratiques par les salariés, notamment pour franchir les périodes de pic de consommation d'énergie.

D'une manière générale, il y a, à l'instar de ce qui a été fait durant la crise sanitaire, un enjeu de communication et de formation autour des écogestes et des bonnes pratiques permettant de tendre vers davantage de sobriété et une meilleure efficacité énergétique dans le milieu professionnel.

Il convient en outre de distinguer les mesures pouvant être mises en œuvre directement dans les entreprises et celles qui nécessitent le concours des pouvoirs publics.

- Réguler des températures sur les lieux de travail

La baisse d'un degré représente 7% d'économie selon l'ADEME.

Est rappelée l'utilité d'optimiser les températures de chauffages à 19°C et de climatisation à 26°C dans la mesure du possible et de se référer, à cet égard, à la réglementation déjà en vigueur, ou aux préconisations existantes : si le code du travail indique que le fonctionnement du chauffage doit permettre une « température convenable » (article R4223-13 du code du travail), le code de l'énergie précise aux articles R241-26 et suivants que les locaux de bureaux ou recevant du public et dans tous autres locaux, les limites supérieures de température de chauffage sont fixées en moyenne à 19°C. Par ailleurs, il est possible de se référer à la norme AFNOR X 35-203, qui indique qu'il est généralement conseillé de maintenir une température ambiante comprise entre 19 et 25°C selon la saison, l'humidité relative de l'air et le type de travaux effectués dans les locaux.

La mise en œuvre de cette mesure de régulation des températures ne doit pas nuire au bien-être, à la santé et la sécurité des salariés sédentaires qui occupent des postes statiques.

La gestion de la température dans les locaux de l'entreprise est très liée aux pratiques des salariés et des intervenants extérieurs. Selon les organisations syndicales cette gestion doit faire l'objet de discussions dans le cadre de la négociation et du dialogue social de proximité.

- Piloter les consommations d'énergie et lutter contre le gaspillage énergétique

Pour réduire les consommations, il est utile de développer les outils de suivi et de pilotage de la consommation énergétique et d'adopter des mesures d'économie simples : éteindre les enseignes, changer les ampoules par des LED, fermer les portes pour garder le froid ou le chaud, entretenir, vérifier le matériel en place et remplacer les appareils énergivores dans la mesure du possible, mis en veille du matériel électrique, etc.

A cette fin, une diffusion par les pouvoirs publics des outils numériques existants permettant un tel pilotage et une sensibilisation à leur utilisation seraient utiles pour l'ensemble des entreprises, notamment pour les TPE et les PME.

Par ailleurs, selon l'ADEME, le numérique représente 10% de la consommation électrique de la France, dont 55% liés au partage des données. Il apparaît intéressant de tenir compte de l'étude sur le numérique élaboré par le Conseil du numérique pour mener une réflexion sur le sujet au sein des entreprises. Mais dès à présent, adopter des pratiques numériques responsables comme éteindre les postes de travail et les bornes wifi en dehors des horaires de travail lorsque cela est possible. Des actions concrètes pourraient être proposées aux entreprises et à leurs salariés en matière de bonnes pratiques, afin par exemple d'utiliser de façon plus optimale leurs équipements informatiques, ou d'opérer une navigation sur internet moins consommatrice d'électricité…

- Aménager le temps de travail

Selon les organisations patronales, des aménagements du temps de travail, peuvent permettre de diminuer la consommation d'énergie, tout en veillant à garantir la pérennité des processus de production. Par ailleurs, les organisations syndicales considèrent plus globalement que des aménagements de l'organisation du travail peuvent contribuer à la sobriété énergétique tout en

préservant et en améliorant des conditions de travail viables déjà négociées au niveau des branches. A cet égard, les organisations syndicales soulignent qu'il peut par exemple être pertinent de réinterroger certaines pratiques comme le travail du dimanche. Les organisations patronales insistent sur la nécessité de garantir la continuité des activités et leur viabilité économique.

Selon les organisations patronales, des plages horaires de travail différenciées, lorsque l'organisation du travail et l'activité de l'entreprise le permettent, peuvent également être un facteur de limitation des pics de consommation. Pour les organisations syndicales, cela doit se faire par une négociation avec les partenaires sociaux.

- Mettre en place des politiques de mobilité adaptées

Le législateur a récemment adopté plusieurs mesures en faveur de la mobilité des salariés que ce soit dans le cadre de la loi d'orientation des mobilités de 2019 ou dans le cadre de la loi pouvoir d'achat et de la loi de finance rectificative, adoptées en août 2022.

Les dernières mesures législatives dans ce domaine avaient pour objectif d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés.

Si les politiques de mobilité devaient de nouveau faire l'objet d'évolutions réglementaires ou législatives, celles-ci devraient également être envisagées au regard d'un objectif de sobriété énergétique.

Dans cette perspective, il serait utile de dresser un bilan de la mise en œuvre de la réglementation relative au forfait « mobilités durables ».

Par ailleurs, certaines organisations syndicales préconisent la suppression du seuil de 50 salariés en-deçà duquel l'engagement d'une négociation relative au plan de mobilité n'est aujourd'hui pas obligatoire ; selon elles cet élargissement pourrait s'accompagner d'une hausse de la prise en charge des frais de transport en commun (au-delà de l'obligation en vigueur de prise en charge de 50% par l'employeur).

Certaines organisations patronales émettent des réserves sur une telle orientation.

Les entreprises peuvent envisager de mettre en place un plan de mobilité durable inter-entreprises avec l'appui des collectivités territoriales.

Plus largement, les plans de mobilité peuvent être pensés dans un cadre territorial adapté, notamment par bassin d'emploi pour encourager notamment le covoiturage dans un cadre professionnel ou le développement d'autres moyens de transport en commun. La conception d'un outil numérique faciliterait le covoiturage dans les bassins d'emploi.

- Mettre en place des référents de la sobriété énergétique

Les entreprises peuvent envisager la désignation d'un référent de la sobriété énergétique dans chaque établissement chargé de centraliser les questions et de suivre la mise en œuvre des plans de sobriété. Selon les organisations syndicales, le suivi de ce plan de sobriété doit se faire en lien avec les représentants des salariés.

Par ailleurs, selon certaines organisations syndicales, ce référent peut être désigné parmi les membres des IRP lorsqu'elles existent, au sein d'une commission environnement le cas échéant, pour bénéficier des moyens des élus représentants du personnel (heures de délégation, formation), voire, de moyens supplémentaires. Selon d'autres organisations syndicales, en présence d'IRP, un référent supplémentaire peut être désigné parmi ses membres, et disposer de moyens (heures de délégation, formation).

Pour les TPE-PME, un accompagnement pourrait être nécessaire pour sensibiliser et former le référent désigné. Dans ces entreprises, les organisations patronales soulignent que ce référent peut-être le chef d'entreprise lui-même.

- **Recourir au télétravail**

L'ensemble des acteurs sociaux considère que la généralisation systématique du télétravail n'est pas une réponse adaptée à la situation de crise énergétique que nous traversons. Au demeurant, ils rappellent que le télétravail ne concerne pas tous les emplois.

Le télétravail n'est pas nécessairement un vecteur d'économie d'énergie.

Il présente, en outre, le double inconvénient d'entrainer un transfert des dépenses d'énergie vers les salariés, et, lorsqu'il est généralisé, de présenter un risque de fragilisation des collectifs de travail.

Il convient donc de laisser les entreprises définir à leur niveau une politique de recours au télétravail adaptée à leur situation, en privilégiant, quand c'est possible, la négociation et le dialogue social de proximité et le cas échéant trouvé la bonne articulation entre sobriété énergétique et télétravail.

- **Diffuser des outils pédagogiques auprès des entreprises**

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de recourir à la pédagogie pour généraliser l'application des mesures de sobriété.

Il est donc nécessaire d'informer au mieux les chefs d'entreprise comme les salariés, notamment par la publication de guides sur les gestes écoresponsables et les bonnes pratiques, le cas échéant, d'envisager une mise à jour des guides existants tels que ceux de l'ADEME et de BPIFRANCE.

A cet égard, une plate-forme web dédiée au plan de sobriété sur le site « les entreprises s'engagent » pourrait être également être mise en place et le site web « Place des Entreprises », destiné plus spécialement aux TPE-PME, être enrichi en ce sens.

- **Envisager des investissements à plus long terme (rénovation de bâtiment, modernisation des équipements, énergies renouvelables, recherche et développement)**

Les mesures sur le court terme ne suffisent pas à résoudre la question des économies d'énergie. Il convient d'agir sur les causes structurelles du gaspillage énergétique en incitant aux investissements de moyen ou de long terme.

Pour maintenir des températures raisonnables sur les lieux de travail tout en faisant des économies d'énergie, l'isolation des bâtiments est un facteur de la réussite. A cet égard et en première démarche, il peut être important de développer le diagnostic de performance énergétique (DPE), en faisant mieux connaître les aides des régions auprès des entreprises ainsi que le bilan des émissions de gaz à effet de serre, pour identifier des marges de manœuvre supplémentaires.

Associés à l'isolation des bâtiments, des investissements en matière d'énergies renouvelables pourraient participer au renforcement de l'autonomie énergétique des entreprises (investissements dans des panneaux photovoltaïques).

Les entreprises peuvent aussi réfléchir à de nouveaux modes de production plus écologiques en investissant davantage dans la recherche et le développement ou l'innovation. Selon les organisations syndicales, ces projets doivent s'accompagner d'une réflexion sur les conséquences sociales et environnementales des changements de processus de production grâce à des outils de diagnostic dédiés.

Enfin, certaines organisations syndicales de salariés considèrent qu'une réflexion plus fondamentale sur un changement de modèle économique doit être engagée.

- **Diffuser une « météo énergétique »**

Il serait utile de généraliser la collecte des données liées à la consommation d'énergie et de diffuser largement les prévisions des consommations d'énergie en mettant en place un système de « météo énergie », avec pour objectif une meilleure anticipation, lorsque c'est possible, par les consommateurs finaux (entreprises mais aussi particuliers).

Cette communication faciliterait la coordination entre familles de métiers et secteurs. Cela pourrait permettre de limiter les risques de délestage susceptibles de perturber les processus de production des entreprises.

Au niveau territorial, les communes et agglomérations en coordination avec les fournisseurs d'énergie pourraient également agir pour informer directement les entreprises des risques de coupure.

Dans ce cas, le dispositif Ecowatt devrait être renforcé et développé. Ce dispositif permet de visualiser en temps réel le niveau de consommation électrique région par région dans le but d'alerter les consommateurs sur les situations critiques au niveau régional et national afin qu'ils adaptent leur consommation énergétique en conséquence. Actuellement, les régions Bretagne et Provence-Alpes-Côte d'Azur ont mis en place le dispositif Ecowatt, en partenariat avec l'ADEME, Enedis, l'Etat, la métropole Aix-Marseille-Provence, ainsi que la RTE (gestionnaire de réseau de transport français).

- **Renforcer les incitations à consommer pendant les heures creuses**

Il pourrait être envisagé d'augmenter l'attractivité des tarifs en heures creuses et de renforcer la communication sur la planification des heures pleines et des heures creuses afin de faciliter les ajustements de la consommation d'énergie visant à limiter les tensions sur le réseau.

Ces mesures permettraient à la fois de préserver l'activité des entreprises, mais également d'agir en faveur du pouvoir d'achat des Français.

- **Réformer les règles de fixation des coûts de l'énergie**

Pour certaines organisations patronales et syndicales, la crise énergétique actuelle doit être l'occasion de questionner la régulation des prix de l'énergie. Des organisations syndicales proposent de s'appuyer sur le dernier rapport des services de la Commission Européenne. Cela permettrait une refondation de la politique tarifaire pragmatique et guidée par des missions de service public.

- **Développer les transports ferroviaires et fluviaux**

Les pouvoirs publics pourraient encourager le développement des transports ferroviaires et fluviaux en complémentarité du transport routier pour faciliter une meilleure gestion des politiques logistiques des entreprises d'un point de vue énergétique et environnemental. Certaines organisations syndicales jugent nécessaire d'encourager le développement du transport multi modal, plus économique et plus écologique que le transport routier traditionnel.

- **Anticiper le recours éventuel à l'activité partielle**

Compte tenu du caractère inédit de la crise actuelle, de plus en plus d'entreprises s'interrogent légitimement sur la poursuite de leur activité. Les organisations syndicales appellent à une prise de conscience collective des conséquences économiques et sociales de cette crise énergétique et considèrent que les salariés doivent être pris en charge à 100% car ils ne doivent pas subir à la fois une diminution de leur pouvoir d'achat provoquée par l'augmentation des coûts d'énergie, et également une baisse de leur revenu en cas d'activité partielle.